

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PEMASARAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPD DI KECAMATAN ABIANSEMAL BADUNG

I Gede Rihayana, SE., MM¹

Universitas Mahasaraswati Denpasar
gderihayana@gmail.com

Putu Agus Eka Rismawan, SE., MM²

Universitas Mahasaraswati Denpasar
askabarker@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan pemasaran internal terhadap kinerja karyawan LPD di kecamatan Abiansemal. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 34 orang pegawai LPD di kecamatan Abiansemal. Pengujian penelitian ini menggunakan metode PLS (Partial Least Square) dengan program smartPLS. Berdasarkan hasil yang diperoleh disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pemasaran internal berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap pemasaran Internal.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, pemasaran internal, kinerja

PENDAHULUAN

LPD merupakan lembaga keuangan milik Desa Pakraman di mana usahanya bergerak di bidang perkreditan, memungut tabungan dan disalurkan lewat kredit yang efektif dan terarah, agar mampu membantu masyarakat golongan ekonomi menengah kebawah (Durma, 2013). Permasalahan yang sering dihadapi oleh LPD yaitu pada sistem inovasi dan pelayanan. Kelemahan ini disebabkan kurangnya sumber daya manusia yang memadai sebagai pengurus LPD. Oleh sebab itu, untuk mengatasi berbagai kelemahan manajerial yang dihadapi tersebut, LPD sangat memerlukan usaha peningkatan kualitas manajemen berupa pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara kontinu bagi pengelola LPD di Bali (Bali Post, 2 Mei 2006 dalam Purnama, 2016).

Di dalam mewujudkan sebuah kinerja perusahaan yang baik diperlukan adanya gaya kepemimpinan transformasional di dalam menjalankan LPD, karena dengan memiliki jiwa kepemimpinan yang berlandaskan perubahan maka seorang pemimpin nantinya bisa dijadikan sebagai panutan yang mampu memberikan masukan serta ide - ide bagi karyawan untuk dapat lebih meningkatkan inovasi dan kinerja. Karena dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak

¹ Tenaga Pengajar Universitas Mahasaraswati Denpasar

² Tenaga Pengajar Universitas Mahasaraswati Denpasar

terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin) (Hakan & Ruhana, 2015), selain itu faktor lainnya dari keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari bagaimana pemimpin bisa menciptakan situasi yang kondusif pada perusahaannya sehingga para bawahannya timbul kesadaran untuk melaksanakan apa yang dikehendaki (Rivai dan Mulyadi, 2009:2). Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik maka akan menciptakan motivasi bagi pengikutnya sehingga mereka merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pimpinan.

Selain itu salah satu usaha untuk mencapai tujuan organisasi baik berorientasi profit maupun non profit adalah harus adanya komitmen dari pihak manajemen pada tujuan tersebut dan perlu dipasarkan untuk para karyawan pada seluruh lini atau disebut pemasaran Internal agar semua pihak memiliki pandangan yang sama. Disisi lain harus ada pemberdayaan terhadap karyawan dan membuat kondisi kerja yang menyenangkan sehingga tercapai kepuasan kerja sehingga karyawan mampu menghasilkan jasa yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Sukotjo (2005) menemukan bahwa komitmen manajemen berpengaruh langsung positif terhadap kualitas pelayanan yang dirasakan pelanggan. Sebaliknya penelitian Asih (2004) menemukan bahwa komitmen manajemen tidak berpengaruh terhadap kualitas pelayanan. Hal ini disebabkan rendahnya tingkat pendidikan karyawan sehingga peningkatan kualitas pelayanan harus dilakukan bertahap melalui: pertama peningkatan komitmen manajemen terhadap kualitas pelayanan kemudian tahap kedua dilakukan pelatihan pada karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menjadi motor dan pemancar budaya inovatif yang berorientasi pada penyebaran pengetahuan untuk memperoleh kinerja yang terbaik dari organisasi (Garcia Morales, et al, 2012). Kepemimpinan transformasional berdasarkan pada kekayaan konseptual melalui kharisma, konsideran individu dan stimulasi intelektual diyakini akan mampu melahirkan pemikiran - pemikiran untuk jangkaun ke depan, azas demokrasi dan ketransparanan (Munawaroh, 2011).

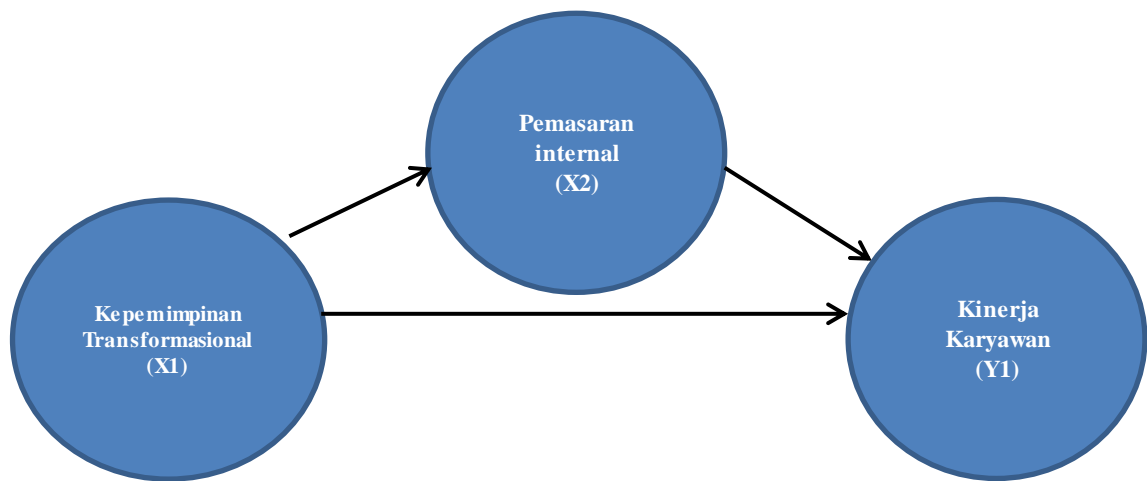
Pemasaran Internal

Pemasaran Internal adalah filosofi manajemen dalam memperlakukan karyawan sebagai pelanggan, juga merupakan suatu pertemuan antara strategi pengembangan produk atau (pekerjaan) dengan karyawan, permintaan dalam rangka untuk memenangkan loyalitas karyawan serta komitmen organisasi (Longbottom et al, 2006). Sedangkan menurut Ribhan (2011) mengatakan bahwa efek positif yang diakibatkan dari pemasaran internal memiliki arti karyawan akan memberikan pemasukan maksimal daripada upaya minimal, cara tersebut lebih memuaskan kebutuhan dan kemauan eksternal konsumen. Pemasaran internal merupakan prasyarat dari pemasaran eksternal yang efektif.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tindakan organisasi yang telah ditetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini berjalan sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum (Indria dan Mega, 2016). Mathis dan Jackson (2006:113) menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterima, selain itu kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang dan kajian pustaka maka dapat digambarkan rumusan hipotesis sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada LPD di kecamatan Abiansemal Badung yang berkategori sehat. Dengan demikian, populasi penelitian ini adalah karyawan pada LPD di kecamatan Abiansemal Badung, sedangkan sampel penelitian ditentukan sebesar 25% atau sebanyak 34 responden sesuai dengan petunjuk Arikunto (2005). Menurut Arikunto (2005:107), apabila subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau sensus. Selanjutnya, jika subyek lebih besar dari 100 maka dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25%. Adapun metode pengambilan sampel menggunakan teknik kuesioner dan unit analisisnya adalah kepala LPD atau bagian SDM pada masing-masing LPD sebagai responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

Perhitungan convergent validity bertujuan untuk mengetahui item-item yang membentuk indikator dari seluruh variabel laten. Hasil uji convergen validity diukur berdasarkan besarnya nilai loading faktor (outer loading) dari indikator construct. Hasil pengujian convergent validity disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Convergen Validity (Outer Loading)

Indikator	Kepemimpinan Transformasional	Pemasaran Internal	Kinerja Karyawan
X1.1	0.827		
X1.3	0.754		
X2.1		0.834	
X2.2		0.893	
X2.3		0.930	
X2.4		0.899	
X2.5		0.944	
Y1.1			0.715
Y1.3			0.920

Hasil pengujian pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai outer loading indikator konstruk memiliki nilai di atas 0,5. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengukuran ini memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Composite reliability

Composite reliability bertujuan untuk menguji nilai reliabilitas antara blok indikator dari konstruk yang membentuknya. Hasil Composite reliability dikatakan baik, jika nilainya di atas 0,70. Pengujian composite reliability bertujuan untuk menguji validitas instrumen dalam suatu model penelitian secara khusus untuk indikator refleksif. Hasil pengujian composite reliability disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,769
Pemasaran Internal (X2)	0,956
Kinerja Karyawan (Y)	0,807

Dari Tabel 2 diatas memperlihatkan bahwa nilai composite reliability ke tiga variabel yang membentuk model penelitian semuanya diatas 0,70. Hal ini berarti bahwa semua indikator refleksif yang membentuk model penelitian adalah reliabel.

Discriminant Validity

Selain menguji convergent validity, di dalam analisis PLS juga menguji validitas diskriman (discriminant validity). Metode pengujiannya adalah membandingkan nilai square root of average variance extracted(\sqrt{AVE}) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki nilai discriminant validity yang baik atau sebaliknya. Hasil pengujian discriminant validity disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Variabel	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.626	Valid
Pemasaran Internal (X2)	0.812	Valid
Kinerja Karyawan(Y)	0.679	Valid

Hasil pengujian pada Tabel 3 menunjukkan bahwa semua akar AVE pada variabel penelitian memiliki nilai lebih besar dari 0,5. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengukuran ini memenuhi persyaratan validitas diskriminant.

Goodness of Fit Model

Pengujian Goodness of Fit (GoF) model struktural pada inner model menggunakan nilai Q2predictive-relevance (Q2) untuk melakukan uji terhadap variabel- variabel yang digunakan pada model sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai R2tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4
Nilai R² Variabel Endogen

Variabel Dependen	<i>R-square</i>
Kepemimpinan Transformasional (X1)	
Pemasaran Internal (X2)	0,078
Kinerja Karyawan(Y)	0,147

Nilai $Q^2_{\text{predictive-relevance}}$ diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,078)(1 - 0,147)$$

$$Q^2 = 1 - (0,922)(0,853)$$

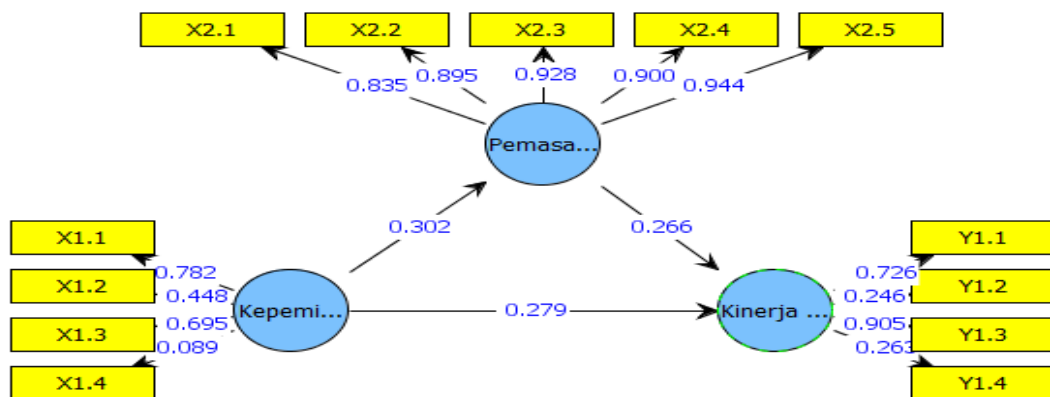
$$Q^2 = 1 - 0,775$$

$$Q^2 = 0,775$$

Hasil perhitungan memperlihatkan nilai predictive-relevance sebesar 0,775(> 0). Hal itu berarti bahwa 77,5% variasi pada variabel kinerja karyawan (dependent variabel) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang digunakan dalam model penelitian yaitu kepemimpinan transformasional dan pemasaran internal, sedangkan sisanya sebesar 22.5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

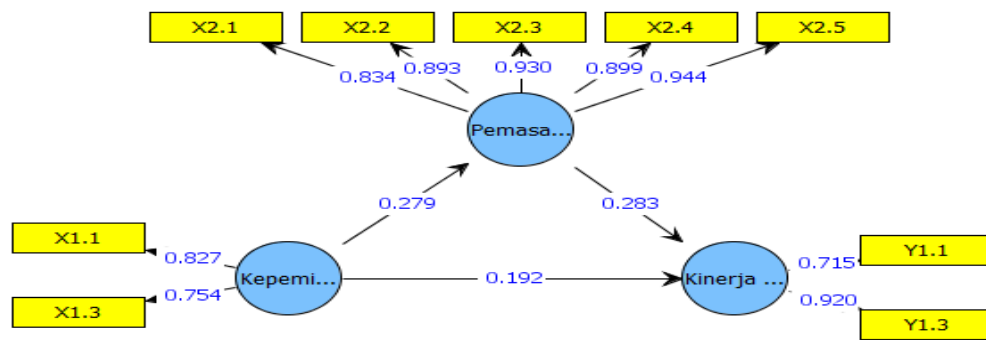
Analisis Inferensial

Penelitian ini menggunakan model pendekatan variance based atau component based dengan metode Partial Least Square (PLS). di dalam PLS model structural hubungan antar variable laten disebut iner model, sedangkan pengukuran di sebut outer model



Gambar 2 Hasil
Output Partial Least Square

Hasil analisis data dengan menggunakan PLS menunjukkan bahwa koefisien loading factor indikator pada masing-masing variabel di dalam model memiliki nilai diatas 0,5 kecuali indikator X1.2, X1.4, y1.2 dan Y1.4 yang memiliki nilai loading factor kurang dari 0,5 sehingga indikator tersebut dikeluarkan dari model penelitian. Selanjutnya, setelah analisis kembali tanpa indikator X1.2, X1.4, Y1.2 dan Y1.4 maka seluruh indikator tersebut telah memenuhi kriteria pengujian. Hasil pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural Partial Least Squareditunjukkan dalam Gambar di bawah ini.



Gambar 3
Hasil Output Partial Least Square (PLS)

Gambar 3 menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H1), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Demikian juga hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa pemasaran internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima, sedangkan hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemasaran internal dapat diterima. Hasil pengujian hipotesis tersebut ditunjukkan pada Tabel 5 di bawah ini

Tabel. 5
Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Antar Variabel	<i>Original sample estimate</i>	<i>Mean of subsamples</i>	<i>T-Statistic</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Pemasaran Internal (X2)	0.279	0.307	1.914	signifikan
Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.192	0.222	1.171	Tidak signifikan
Pemasaran Internal (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.283	0.274	2.470	signifikan

Hipotesis 1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis dengan pendekatan PLS menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,279 dan t-statistics 1,914. Nilai t-statistics 1,914 lebih besar dari 1,896 (alpha 5%), maka pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kualitas

layanan adalah signifikan. Dengan demikian, maka hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini mengandung makna, bahwa kepemimpinan transformasional yang dilakukan secara baik akan membantu di dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Pemasaran internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis dengan Model Persamaan Struktural pendekatan PLS menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung pemasaran internal terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 0,192 dengan t-statistik 1,171. Karena nilai t-statistic sebesar 1,171 lebih kecil dari 1,896 (alpha 5%), maka hipotesis 2 (H2), yang menyatakan bahwa pemasaran internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tidak diterima atau ditolak. Hal ini mengandung makna, bahwa peningkatan pemasaran internal dalam perusahaan tidak berdampak secara nyata pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Hipotesis 3 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap pemasaran Internal

Pengujian hipotesis dengan pendekatan PLS menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap pemasaran internal menunjukkan nilai sebesar 0,283 dengan t-statistik 2,470. Karena t-statistics sebesar 2,470 lebih besar dari 1,896 (alpha 5%), maka hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap pemasaran internal dapat diterima. Hal ini mengandung makna, bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik secara langsung berpengaruh terhadap pemasaran internal perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan permasalahan penelitian, tujuan, hipotesis, dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap pemasaran internal. Hal ini menandakan bahwa dengan semakin baiknya suatu kepemimpinan dalam sebuah perusahaan akan mampu membantu di dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pemasaran internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa pemasaran internal yang dilakukan belum mampu membantu di dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap pemasaran internal. Hal ini menandakan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dilakukan akan membantu di dalam meningkatkan pemasaran internal.

SARAN

1. Pemimpin harus selalu dapat mengingatkan kepada karyawan tentang visi misi perusahaan.
2. Meningkatkan pemasaran internal dengan cara lebih meningkatkan pemberian pelatihan mengenai bagaimana cara memberikan pelayanan yang lebih baik kepada konsumen
3. Melakukan peningkatan kinerja dengan lebih rutin mengadakan pelatihan kerja untuk dapat meningkatkan kemampuan serta kemajuan bersama.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsini, 2005, Manajemen Penelitian, Edisi Revisi. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Asih, Daru, 2004. “ Kecerdasan Emosional Spritual (ESQ) Dan Kualitas Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Konseptual, Ekobis. Vol 5, No.1, pp. Januari.
- Durma, Wayan. 2013. ”Strategi dan Manajemen Dalam Memajukan Lembaga Perkreditan Desa (LPD)”Locusfisipunipas.blogspot.co.id/2013/12/strategi-dan-manajemen-dalam-memajukan.html?m=1.
- Hakam. Moch Soe’oed dan Ika Ruhana, 2015.”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 3. No. 1.
- Indriantoro. Nur dan Bambang Supomo. 1999. Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- LongbottomD.,Osseo-AssareE.,ChouridesP.,MurphyW.,2006“RealQuality:doesthe futureofTQMdependoninternalmarketing?”,TotalQuality Managementand BusinessExcellenceJournal,vol.17,n.4,pp.709-733.
- Purnama, Ketut, 2016.” Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Lembaga Perkreditan Desa Dengan Moderasi Budaya Tri Hita Karana. Tesis STIE Triatma Mulya.
- Mangkunegara. 2009. “ Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bogor: Galia Indonesia.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Munawaroh. 2011. “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru” Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 16, No. 2. pp.136-144
- SukotjoHendri,2005.PengaruhOrientasiRisetPemasaran,Komitmen Manajemen, PemasaranInternal danKepuasan KerjaterhadapKualitas Pelayanan,Kepuasan Pelanggan danLoyalitasPelanggan Perguruan TinggiSwastadiJawaTimur, DisertasiUniversitasBrawijayaMalang.
- Rani, Indria Hangga dan Mega Mayasari,” Pengaruh Penilaian Kinerja terhadapKinerja Karyawandengan Motivasisebagai Variabel Motivasi,[http://p2m.polibatam.ac.id/wpcontent/uploads/2016/02/8. Jurnal-MegaMayasari.pdf](http://p2m.polibatam.ac.id/wpcontent/uploads/2016/02/8.Jurnal-MegaMayasari.pdf), (3 Desember 2016).

- Ribban, 2011, “ Internal Marketing: Dampak Job Satisfaction, Organisational Commitment Pada Customers Satisfaction”, Fokus Ekonomi (FE), Vol. 10, No.11,pp:81-99.
- Mulyadi dan Rivai (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan
- Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- V.J. García-Morales, M.M. Jiménez-Barrionuevo, L. Gutiérrez-Gutiérrez, 2012. “Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation”. Journal of Business Research, No. 65 Vol. 7. pp. 1040-1050.